

2023年4月以降の 主な法改正

2023年4月以降に予定されている、労務関連の主な法改正は以下のとおりです。既に、ねっとWORKでもご案内しているものもありますが、改めてご案内します。

	施行日		項目	概要	留意点
	大企業	中小企業			
1	—	2023.4	割増賃金率の引き上げ	・月60時間を超える時間外労働の割増率が50%に引き上げ	・法定休日労働時間数は含めません
2	2023.4	2023.4	出産育児一時金支給額の引き上げ	・42万円から50万円に引き上げ	
3	2023.4	2023.4	賃金デジタル払い	・給与支払いの選択肢としてデジタル払いを追加	・厚生労働大臣の指定を受けた「指定資金移動業者」が取り扱うデジタルマネーに限りです
4	2023.4	—	育児休業取得状況の公表	・常時雇用する従業員数1000人超の企業について、年1回、男性の育児休業の取得状況公表を義務化	以下のいずれかを選択し、自社HP等にて公表 ・男性の育児休業の取得率 ・男性の育児休業等と育児目的休暇の取得率
5	2024.4	2024.4	時間外労働限度基準の見直し	・適用を猶予されていた「建設業」「自動車運送業務」「医師」等において、限度基準適用除外を廃止	・左記業種のうち、一部事業については適用されません(建設業における「災害の復旧・復興の事業」等)
6	2024.4	2024.4	障害者雇用率の算定における、短時間勤務の障害者雇用率の算定基準変更	・1週あたり、10時間以上20時間未満の短時間勤務の障害者について、雇用率算定において、「0.5人」とカウントする	・精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者に限ります
7	—	2024.10	社会保険の適用拡大	社会保険の被保険者数が51人以上の会社を対象に、健康保険・厚生年金保険の加入要件を拡大	・報酬月額88,000円以上、週当たり所定労働時間20時間以上の場合、加入が必要となります

人をつなぎ、新しい動きを創る情報マガジン

ねっとWORK

2023.4月号 Vol.84

法改正特集特別号

発行：社会保険労務士法人
MRパートナーズ むさしの労務
武蔵野市吉祥寺本町1-10-31
NMF吉祥寺本町ビル4F

★バックナンバーはHPでも見ることができます
<http://www.rousei.com>

季節のコラム「試用期間」

4月になり、多くの企業では新入社員も多いでしょう。今回は「試用期間」についてです。なんとなく3ヶ月、6ヶ月と思っている方も多いのではないのでしょうか？改めて試用期間の知識を確認しましょう。

採用した方を応募書類や面接を行ったりするだけでは、応募者のスキル、人柄を判断するのは困難です。実際に働いてもらって、従業員の仕事ぶりや振る舞いを見て、企業は本採用しても問題ないか様々な観点からチェックを行うために設けられており、能力や適性を見ることで企業との相性を確認することが最大の目的です。

また、試用期間は正社員だけでなくアルバイト、派遣社員など雇用形態を問わず適用することが可能です。試用期間後に雇用形態が変更される事は出来ません。試用期間は、あくまでも一つの雇用契約における最初の一定期間に過ぎず、試用期間中は契約社員とし、本採用後は正社員とする、といった内容で雇用契約を結ぶことは不可能です。

労働基準法では特に試用期間の期間についての定めはありませんが、試用期間を設ける場合は、その長さや労働条件について明確に定めしておく必要があります。一般的に試用期間は1ヶ月から6ヶ月とするものが多いようですが、1年を超えるような期間を定めることは、労働者保護の面からも避けるべきでしょう。

また、解雇に関しては企業の就業規則には解雇規約を明記することが義務付けられているため、就業規則に記載のない解雇事由で解雇することはできなく、労働契約を締結した従業員は、相応の理由がない限り、企業側から簡単には解雇できません。

キャリアアップ助成金 2023年4月からの変更点

事業の生産性を高め、優秀な人材に長く働いてもらうには、労働者が安心して働ける雇用環境をつくる必要があります。そこで助けとなるのが『キャリアアップ助成金（正社員化コース）』です。弊社でも数多くの会社から申請手続きのご依頼をいただいています。非正規雇用労働者の能力開発を通じ、正社員化を進める事業主に対して助成金が支給されます。毎年、助成金の中味が少しずつ変更されていますが、この4月からの変更点を下記まとめました。

【支給額】

(1) 有期→正規：1人当たり 57万円

(2) 無期→正規：1人当たり 28万5,000円

※(1)(2)を合わせて、1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は20人まで。

※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）へ転換等した場合には正規雇用労働者へ転換等したものとみなします。

支給額の額は変更されていませんが、昨年度まであった生産性要件を満たした加算措置が令和5年4月1日以降の取組より廃止されました。

【人材開発支援助成金の訓練を活用して正社員化する場合】

支給額に下記金額が加算されます。

(1) 有期→正規：1人当たり95,000円

(2) 無期→正規：1人当たり47,500円

自発的職業能力開発訓練または定額制の訓練終了後に正社員化した場合、(令和5年度より新設)

(1) 有期→正規：1人当たり110,000円

(2) 無期→正規：1人当たり55,000円

※令和5年度より人材開発支援助成金の訓練後に対象労働者を正社員化し、キャリアアップ助成金の正社員化コースを申請する予定の事業主は、人材開発支援助成金における「訓練実施計画届」（訓練様式第1号など）の作成・提出をもって、キャリアアップ助成金（正社員化コース）における「キャリアアップ計画」とみなすことができます。

【電子申請が可能に】

転換または直接雇用後6カ月分の賃金（時間外手当等を含む）を支給した日の翌日から起算して2カ月以内に支給申請します。支給申請につきまして、令和5年度より電子申請が可能になりました。

自社が該当するのか、どのように対応すればいいのか、不明点、お困りの点がありましたら、MRパートナーズにお気軽にお問い合わせください。

